

# FLUIDRA

POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DE LOS CONSEJEROS DE  
FLUIDRA, S.A.

Texto sometido a la aprobación  
de la Junta de Accionistas de fecha

**8 de mayo de 2024**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	PRINCIPIOS GENERALES Y PRÁCTICAS.....	4
2.1.	PRINCIPIOS GENERALES .....	4
2.2.	PRÁCTICAS.....	5
3.1.	COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN .....	7
3.2.	DETALLE DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA LOS EJERCICIOS DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	7
4.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....	9
4.1.	COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN .....	9
4.2.	DETALLE DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA LOS EJERCICIOS DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	12
4.3.	PROPORCIÓN RELATIVA DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS.....	14
4.4.	CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....	15
5.	INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS.....	17
6.	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	17
7.	MEDIDAS PREVISTAS PARA EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....	18
8.	RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD.....	18
9.	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA E INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.....	19
10.	EXCEPCIONES TEMPORALES.....	20
11.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	21
12.	OTRA INFORMACIÓN .....	21

# 1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Fluidra, S.A. (la "**Sociedad**" o "**Fluidra**"), previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("**CNR**"), aprobó en su sesión de 19 de marzo de 2024, someter a la votación vinculante de la Junta General de accionistas de Fluidra ("**Junta General**" o "**Junta**") la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ("**Consejo de Administración**" o "**Consejo**") para los ejercicios 2024, desde su aprobación, 2025, 2026 y 2027 ("**Política de Remuneraciones**" o "**Política**"), como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("**LSC**" o "**Ley de Sociedades de Capital**").

En 2022 se aprobó la política de remuneraciones aplicable para los ejercicios 2022, desde la fecha de su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2024. Por tanto, según lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la política de remuneraciones aprobada en 2022, se somete a la aprobación de la Junta General una nueva Política de Remuneraciones aplicable desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la política vigente en lo que se refiere a principios, estructura y contenido del paquete retributivo. Así, mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior, estos son, que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables y que esté orientada a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

No obstante, se ha considerado oportuno incluir algunos ajustes que permiten reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, la estrategia del Grupo, y las prácticas de sectores y compañías comparables. A este respecto, se ha realizado un nuevo análisis comparativo con el objetivo de adecuar la retribución de los consejeros por sus funciones como tales, así como la retribución de los consejeros ejecutivos al de empresas comparables, teniendo en cuenta su tamaño, sector y mercados nacionales e internacionales en los que opera. Este análisis ha sido realizado por la consultora Willis Towers and Watson, firma especializada en la materia, en cuanto a los consejeros ejecutivos. Dicho análisis utilizó los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación: compañías del sector industrial y compañías consideradas competidores en relación con el talento, cuya facturación y capitalización bursátil, es de, aproximadamente, entre un 25 % y un 400 % de la dimensión correspondiente de Fluidra, cuya sede principal sea Europa y USA, para responder al contexto geográfico de Fluidra. Asimismo, se ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros. A continuación, se describen las modificaciones introducidas desde un punto de vista cuantitativo:

- (i) aumento de la remuneración anual máxima de los consejeros por sus funciones como tales, a fecha efectos 8 de mayo 2024, para adecuarlo al aumento del número de miembros del Consejo, pasando de 2.000.000 euros a 2.200.000 euros;
- (ii) inclusión de la posibilidad de aprobar un nuevo incentivo a largo plazo para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos de Fluidra durante el periodo de duración de la Política, al ser 2024 el año de inicio del último ciclo del "Plan 2022-2026".

Todo ello al objeto de que la remuneración de los consejeros sea proporcional con la importancia de la Sociedad y el valor generado para los accionistas, promueva la retención del talento clave y el alineamiento con las prácticas de

mercado, no solo nacionales sino también internacionales.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES Y PRÁCTICAS

### 2.1. PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones de los Consejeros ha sido elaborada teniendo en cuenta (i) la normativa aplicable, (ii) las previsiones de los Estatutos Sociales y del reglamento del Consejo de Administración ("**Reglamento del Consejo**"), (iii) las recomendaciones de Gobierno Corporativo, (iv) la información recibida de inversores institucionales y *proxy advisors* y (v) las mejores prácticas de mercado en entidades comparables de tamaño, actividad, complejidad y localización geográfica de sus negocios, apoyándose para este análisis en asesoramiento externo.

Los principios generales de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

#### Adecuación a las prácticas de mercado

La estructura y cuantía global de las retribuciones debe tener en consideración la evolución normativa y las recomendaciones y ser acorde con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en compañías comparables, nacionales e internacionales, en cuanto a tamaño, actividad, complejidad y localización geográfica de los negocios.

Ello con la finalidad de atraer y retener el talento con el perfil adecuado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Fluidra, ofreciendo retribuciones competitivas.

#### Creación de valor

La retribución debe estar orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo en el Grupo Fluidra y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

#### Alineamiento con los intereses de los accionistas y con la estrategia de sostenibilidad y compromiso medioambiental de la Sociedad

La retribución debe procurar alinear los intereses de los consejeros con los de los accionistas, promoviendo la creación de valor sostenible a largo plazo.

Por ello una proporción razonable de la retribución de los Consejeros Ejecutivos deberá ser variable, tanto a corto como a largo plazo. La retribución variable, ligada a objetivos concretos y predeterminados, debe estar alineada con la consecución de los objetivos financieros y no financieros que permitan la creación de valor del Grupo Fluidra. Entre los objetivos no financieros se fijarán objetivos ligados a ESG, ello en la medida en que los avances en ESG y el compromiso y los objetivos medioambientales del Grupo Fluidra deben ser un criterio relevante en la determinación de la retribución.

#### Equidad y proporcionalidad de la retribución

La retribución debe fijarse teniendo en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero, sin comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos. Se debe mantener un

equilibrio entre la equidad interna y la competitividad del mercado. La política retributiva debe garantizar la no discriminación, entre otras, por género, edad, cultura, religión y raza.

## Transparencia

Las normas para la gestión retributiva deben ser explícitas, conocidas por los consejeros y estarán redactadas de forma clara y concisa.

La Sociedad debe cumplir en todo caso con las obligaciones de información en materia de remuneraciones de consejeros previstas en la LSC, así como en el resto de normativa aplicable estando en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. La Sociedad debe ser transparente en la información de las remuneraciones de los Consejeros con el objetivo de generar confianza entre accionistas e inversores.

El detalle de los conceptos retributivos, los criterios de asignación y la cuantía individual será publicado en el Informe Anual de Remuneraciones ("IAR"). También será publicado en el IAR del ejercicio del devengo de la retribución variable, los objetivos de las métricas a las que se hubiera vinculado, su grado de consecución y el porcentaje del incentivo devengado respecto de cada métrica, en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincule.

## 2.2. PRÁCTICAS

Los principios recogidos en el apartado 2.1 anterior se materializan en las siguientes prácticas seguidas por Fluidra en la Política de Remuneraciones:

### Consejeros no Ejecutivos

- Retribución acorde con su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que comprometa su independencia, adecuándose a las condiciones de mercado para mantener su competitividad.
- La retribución no incorpora componentes vinculados al rendimiento de Fluidra o al desempeño personal.
- No perciben remuneración mediante entrega de acciones.
- No pueden percibir indemnizaciones por cese o terminación de su cargo.
- La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de

### Consejeros Ejecutivos

- **Composición equilibrada.**

Equilibrio entre los componentes fijos y componentes variables (anual y plurianual).

La retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos financieros y no financieros, entre ellos de ESG, y de creación de valor, se debe configurar como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación a largo plazo en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo, atendiendo a la situación actual y a las perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

pensiones, jubilación o similares.

- **Adecuación a mercado.**

La Sociedad realiza periódicamente análisis comparativos (*benchmark*) sobre la cuantía de remuneración de los consejeros no ejecutivos para asegurar su alineamiento con las referencias de mercado.

- **Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.**

La retribución de los Consejeros Ejecutivos debe ser coherente con la estrategia de la Sociedad y contribuir a la obtención de los objetivos y resultados del grupo Fluidra, tal y como se describe en el apartado 9 siguiente.

- **Remuneraciones alineadas con las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad.**

Tal y como se detalla en el apartado 8 siguiente, la retribución por el desempeño de funciones ejecutivas debe ser acorde con la política establecida por la Sociedad para la retribución de los directivos, compartiendo los mismos principios.

- **Adecuación a mercado.**

La Sociedad realiza periódicamente, con la ayuda de asesores externos, análisis comparativos (*benchmark*) sobre la cuantía y estructura retributiva de los consejeros ejecutivos de Fluidra, para asegurar su alineamiento con las referencias de mercado.

- **Apoyo en asesores externos.**

La Sociedad se apoya en asesores externos en relación con la revisión y aplicación de la política retributiva de los consejeros ejecutivos, entre otros, en el análisis comparativo de la cuantía y estructura retributiva de los consejeros ejecutivos y en el diseño e implantación de incentivos a largo plazo.

## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

### 3.1. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

- Una remuneración fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad. La remuneración fija del presidente del Consejo y del coordinador del Consejo es superior a la del resto de miembros dadas sus mayores responsabilidades en el eficaz funcionamiento del Consejo de Administración.
- Una remuneración fija en metálico por su participación en las comisiones del Consejo (las "**Comisiones**"), actualmente, CNR, Comisión de Auditoría y Comisión Delegada, de Estrategia y ESG). El importe que perciben los presidentes de dichas Comisiones es mayor al del resto de miembros de dichas Comisiones dadas sus mayores responsabilidades en su eficaz funcionamiento.
- Dietas de asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones. El importe que perciben aquellos Consejeros que residen fuera de Europa es superior al que perciben el resto de miembros del Consejo.

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros por todos los conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en la proporción que libremente determine, teniendo en cuenta los criterios y principios antes descritos.

### 3.2. DETALLE DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA LOS EJERCICIOS DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, sometido a aprobación de la Junta General junto con la presente Política, es de 2.200.000 euros.

El importe máximo de la retribución se mantendrá invariable en los mismos términos en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde un nuevo importe. Del mismo modo, la distribución interna entre los Consejeros se mantendrá invariable en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta.

Sin perjuicio de que pueda ser revisada en ejercicios posteriores, según se describe posteriormente, la distribución entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2024, es la siguiente:

90.000 euros anuales para cada miembro del Consejo de Administración.

Por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que comporta la pertenencia a las distintas Comisiones y la Presidencia y coordinación del Consejo:

20.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la CNR, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 40.000 euros adicionales.

20.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Auditoría, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 40.000 euros adicionales.

12.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Delegada, de Estrategia y ESG.

50.000 euros anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.

25.000 euros anuales adicionales para el consejero coordinador del Consejo de Administración

No obstante, los Consejeros Ejecutivos que sean miembros de la Comisión Delegada, de Estrategia y ESG no percibirán importe adicional alguno por su pertenencia a la misma.

En caso de creación de nuevas Comisiones, la remuneración de sus miembros por participar en ellas será en similares términos y estructura a la remuneración de los Consejeros por participar en las actuales Comisiones, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y la exigencia de dedicación.

Las dietas de asistencia a reuniones del Consejo o de sus Comisiones ascienden a 8.000 euros anuales. No obstante, el importe que perciben aquellos Consejeros que residen fuera de Europa asciende a 20.000 euros anuales.

Por último, los Consejeros serán reembolsados de los gastos en que incurran en la prestación de sus servicios siempre que estén debidamente justificados.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá modificar la propuesta de distribución de la remuneración entre los miembros del órgano de administración acordada para 2024 para adecuarla a la dedicación de sus miembros y a las prácticas de mercado. Cualquier modificación será debidamente informada en el IAR.

En cualquier caso, la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración aprobado por la Junta General. En consecuencia, esta Política de Remuneraciones es referente a las

funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros se entenderá modificada en la misma medida que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en este apartado.

## 4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

### 4.1. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

#### ▪ Remuneración fija

Remuneración basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional con un enfoque de adecuación a mercado. La remuneración fija será en metálico y en especie (uso de vehículo, seguro médico de salud familiar, o ventajas similares).

Los Consejeros Ejecutivos formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas por la Sociedad.

#### ▪ Remuneración variable anual

Durante el primer trimestre de cada ejercicio, en coherencia con el presupuesto y las prioridades estratégicas del Grupo Fluidra, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, concretará los objetivos económicos y de gestión aplicables para el ejercicio en curso y los pesos de cada uno de ellos adecuándolos a los objetivos de Fluidra, asegurando su alineamiento con la creación de valor de la Sociedad y los intereses de sus accionistas. Los objetivos pueden ser económico-financieros, no financieros, entre ellos ligados a ESG y/o vinculados al desempeño personal de los Consejeros Ejecutivos. Estos objetivos guardarán coherencia interna con los establecidos para el equipo directivo del Grupo.

Finalizado el ejercicio, previa recepción de la documentación soporte que se estime oportuna, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, llevará a cabo la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al inicio del ejercicio, y aprobará la cuantía de la remuneración variable a percibir por cada Consejero Ejecutivo en función del grado de cumplimiento alcanzado.

Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones la remuneración variable anual, previa a su ponderación por la escala de consecución, no será superior al 150% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. La escala de consecución de los objetivos económicos oscila entre el 0% en caso de no alcanzar los umbrales mínimos hasta un máximo del 185% de la remuneración variable anual target en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

Aprobada la cuantía de la retribución variable anual, se procederá a su pago en metálico a los Consejeros Ejecutivos, tras practicar las oportunas retenciones, cotizaciones a la seguridad social o impuestos análogos que fueran aplicables. El pago se realizará con posterioridad a la formulación de las Cuentas Anuales de Fluidra, considerando las eventuales salvedades del informe del auditor externo.

La Sociedad valorará periódicamente el establecimiento de una cláusula *malus* en relación con la remuneración variable a corto plazo.

## ■ Remuneración variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos pueden participar en los planes de incentivos a largo plazo basados en instrumentos de capital de Fluidra, o referenciados a su valor, establecidos por la Sociedad para sus directivos ("ILP").

El ILP permitirá a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, en opciones sobre los mismos, o en metálico, siempre que se cumplan las condiciones y objetivos estratégicos establecidos en el ILP.

Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, siendo establecidas sus condiciones específicas por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, debiendo adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneraciones y ser objeto de aprobación por la Junta General de Fluidra.

Siguiendo las recomendaciones de Gobierno Corporativo en esta materia, entre las condiciones establecidas en el ILP estarán las siguientes:

- El incentivo deberá abarcar un periodo mínimo de tres años, pudiendo ser ciclos sucesivos iniciados cada año o ciclos únicos.
- Las métricas y la ponderación atribuida a cada una de ellas, en caso de ciclo único será definida por la Junta General y, en caso de ciclos solapados, éstas serán definidas, el primer ciclo por la Junta General y el resto de ciclos por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, debiendo tener en consideración la creación de valor y la sostenibilidad a largo plazo. Se deberán incluir métricas de ESG. Los objetivos a cumplir respecto de cada métrica para devengar el incentivo de todos los Ciclos serán definidos por el Consejo de Administración.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, definirá el umbral mínimo de consecución de los objetivos de cada métrica por debajo del cual no se devenga la parte del ILP vinculado a esa métrica, así como el umbral máximo.
- Finalizado el ILP, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de las métricas del ILP.
- El ILP a liquidar debe tener en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados o métricas de la Sociedad a los que se vincule el incentivo.
- El ILP deberá incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Así el ILP incluirá cláusulas que permitan:
  - Diferir la liquidación por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones previamente establecidas a las que esté vinculado.
  - No liquidar el incentivo en caso de que el beneficiario sea sancionado por un incumplimiento grave del código ético de conducta de acuerdo con la normativa interna de la Sociedad.
  - Reclamar su reembolso cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas en el mismo o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

- En caso de que el ILP se liquide en acciones de Fluidra, una vez atribuidas hasta transcurridos tres años desde la finalización del ILP, los Consejeros Ejecutivos no puedan transferir las acciones recibidas, mientras no alcancen la titularidad de un número de acciones equivalente, como mínimo, a dos veces su remuneración fija anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las acciones, o previa dispensa aprobada por el Consejo de Administración con el informe favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

## ■ Previsión social y otros beneficios sociales

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez.

Además, pueden tener reconocido un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales por parte de la Sociedad.

Estos compromisos se deberán instrumentar a través de contratos de seguros.

## ■ Indemnizaciones por cese y compensación por pacto de no competencia y/o no captación post-contractual.

- Cuantía y límites de las indemnizaciones por terminación del contrato.

La cuantía de la indemnización por terminación del contrato de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones como consejeros no podrá superar dos veces la suma de la remuneración fija y variable anual máxima.

A este respecto, los pagos ordinarios relacionados con el periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnizaciones por terminación del contrato.

- Pactos de no competencia y no captación post contractual

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán contener pactos de no competencia y/o no captación post contractual, cuya compensación (i) puede estar incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero, o (ii) puede consistir en una cantidad adicional en cuyo caso no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el Consejero Ejecutivo hubiera obtenido de haber continuado en la Sociedad durante el periodo de duración del pacto de no competencia.

## 4.2. DETALLE DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA LOS EJERCICIOS DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

### ▪ Remuneración fija anual

**D. Eloy Planes, Presidente Ejecutivo:**

500.000 euros

**D. Bruce Brooks, Consejero Delegado:**

600.000 euros

Estos importes son los previstos para el año 2024 y podrán ser revisados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, para los años de vigencia de la Política de Remuneraciones. No se prevé que la variación durante todo el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones exceda del 20% del importe fijado para 2024. Cualquier variación del importe de la remuneración fija anual de los ejercicios 2025, 2026 y 2027 se incluirá en el correspondiente IAR.

Los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie entre las que se encuentran el uso de vehículo, un seguro de vida y un seguro médico de salud familiar. Asimismo, al igual que el resto de Consejeros, forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra.

Adicionalmente, el Consejero Delegado, con motivo de su expatriación recibe asesoramiento fiscal y legal durante el periodo de su desplazamiento y se le compensan los costes de traslado y de viajes, debidamente justificados, derivados de su desplazamiento de EEUU a España y de España a EEUU por importe máximo anual de 65.000 euros.

### ▪ Remuneración variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos, previa a su ponderación por la escala de consecución, será del 100% de la remuneración fija de final de ejercicio por funciones ejecutivas para el Presidente Ejecutivo y del 150% para el Consejero Delegado.

A modo de ejemplo, los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de 2024 son los siguientes:

- i. 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%) y
- ii. 15% objetivos no financieros. Entre los objetivos no financieros un 5% está vinculado al cumplimiento de objetivos de la sociedad en materia a de ESG.

Asimismo, en 2024 la escala de consecución oscila entre el 40%, en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada indicador (siendo 0% en caso de no alcanzarlos), hasta un máximo del 185% de la remuneración variable anual target de conseguir los máximos valores establecidos para cada indicador.

Las métricas para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, el peso de cada uno de ellas y la escala de consecución se recogerán en el correspondiente IAR. También será publicado en el IAR del ejercicio del pago de la retribución variable anual, los objetivos de las métricas económico-financieras a las que se hubiera vinculado su devengo, el grado de su consecución y el porcentaje del incentivo devengado respecto de cada métrica, en función del grado de consecución de los objetivos.

## ■ Remuneración variable a largo plazo

En la fecha de aprobación de la Política de Remuneración, los Consejeros Ejecutivos participa en el Incentivo a largo plazo "**Plan 2022 – 2026**". En 2022 la Junta General aprobó las principales condiciones del Plan 2022-2026, que se adjuntan como Anexo I a esta Política.

El Plan 2022-2026, dividido en tres ciclos independientes, se articula a través de la concesión al inicio de cada ciclo de un determinado número de unidades que servirá como referencia para determinar el número final de acciones de Fluidra ("**Acciones**") a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento del Plan 2022-2026.

El número de Acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos en cada uno de los 3 ciclos en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos ("**Incentivo Target**") y en caso de alcanzar o superar el grado máximo de consecución (en cuyo caso se obtendría el 172 por 100 del Incentivo Target") es el siguiente:

	Presidente Ejecutivo		Consejero Ejecutivo	
	100 por 100	Grado máximo Consecución	100 por 100	Grado máximo Consecución
Primer ciclo	37.651	64.760	45.181	77.711
Segundo Ciclo	88.500	152.220	106.200	182.664
Tercer ciclo	66.811	114.915	80.173	137.898

Las métricas para los tres Ciclos del Plan 2022-2026, el peso de cada uno de ellas y la escala de consecución se recogerán en el correspondiente IAR. También será publicado en el IAR del ejercicio del pago del incentivo a largo plazo correspondiente a cada Ciclo, los objetivos de las métricas a las que se hubiera vinculado su devengo, el grado de su consecución y el porcentaje del incentivo a largo plazo devengado respecto de cada métrica, en función del grado de consecución de los objetivos.

En la medida en que en 2024 se ha iniciado el tercer y último ciclo del Plan 2022-2026, durante el periodo de duración de la Política de Remuneraciones el Consejo podrá decidir implantar nuevos planes de incentivos a largo plazo que incluyan a los Consejeros Ejecutivos entre sus participantes, en cuyo caso deberán cumplir con las condiciones establecidas en el apartado 4 de esta Política de Remuneraciones. En todo caso, la participación de los Consejeros Ejecutivos en cualquier plan de incentivos a largo plazo que incluya la entrega de Acciones o de opciones sobre Acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las Acciones requerirá un acuerdo de la Junta General, de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la LSC.

## ■ Previsión social

Los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez equivalente a 4 anualidades de su remuneración bruta fija en el momento de producirse el fallecimiento.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez con anterioridad a la extinción de sus

contratos, los Consejeros Ejecutivos percibirán hasta los 65 años una prestación mensual equivalente a la doceava parte del 75% de su última retribución bruta anual fija en el momento de producirse la invalidez.

Además, los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación. Las aportaciones realizadas por parte de la Sociedad en 2024 ascienden a 16.000 euros en el caso de D. Eloy Planes Corts y se estima en 11.000 euros en el caso de D. Bruce Brooks.

Estos compromisos están instrumentados a través de contratos de seguros.

#### ■ Variaciones durante la vigencia de la Política de Remuneraciones

Cualquier variación en la proporción o estructura de los componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se llevaría a cabo siguiendo los principios establecidos en la presente Política de Remuneraciones.

### 4.3. PROPORCIÓN RELATIVA DE LOS COMPONENTES RETRIBUTIVOS

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de carácter anual y plurianual, de modo que el componente fijo constituye una parte suficiente de la remuneración total con el objetivo de conseguir un equilibrio entre una gestión prudente de riesgos y el logro de objetivos a corto y largo plazo al objeto de alcanzar una creación de valor sostenible del Grupo Fluidra.

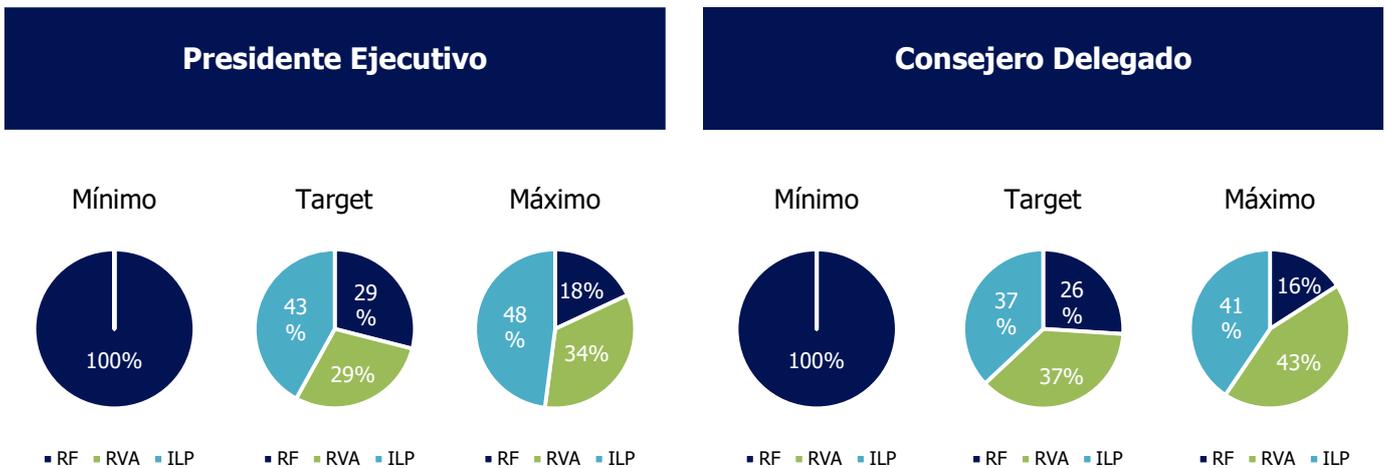
La remuneración variable se determina de forma flexible respondiendo de forma apropiada a los resultados alcanzados, pudiendo ser cero en caso de no alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos a los que se vincule su devengo.

Elemento	Escenario	Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Retribución Fija ("RF") <sup>1</sup>	Todos	100%	100%
Retribución variable anual (vs la RF)	Mínimo	0%	0%
	Target	100%	150%
	Máximo	185%	277,50%
Incentivo a largo plazo <sup>2</sup> (vs la RF)	Mínimo	0%	0%
	Target	150%	150%
	Máximo	258%	258%

<sup>1</sup> No se incluyen las retribuciones en especie ni las aportaciones a planes de previsión social, dado que su importe no es significativo.

<sup>2</sup> Las cuantías reflejan el porcentaje anualizado medio del ILP 2022-2026 respecto de la RF en la fecha de concesión.

## Mix retributivo de la retribución fija y variable (anual y plurianual) <sup>1</sup>



### 4.4. CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad tienen naturaleza mercantil, conteniendo una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir según lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales, reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad y las atribuidas por la Junta General de Fluidra.

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos son los indicados a continuación:

#### ■ Duración

Los Consejeros Ejecutivos tienen suscritos con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el consejero desempeñe sus funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.

#### ■ Exclusividad y confidencialidad

Los contratos prevén cláusulas de confidencialidad y dedicación exclusiva sin perjuicio de actividades expresamente autorizadas siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto con la Sociedad.

#### ■ Pacto de no competencia y no captación post-contractual

Sin perjuicio del acuerdo mediante el cual los Consejeros Ejecutivos se obligan, mientras los contratos estén en vigor, a no hacer competencia a la Sociedad, los Contratos establecen un pacto de no competencia y no captación post contractual en los siguientes términos:

<sup>1</sup> No se incluyen las retribuciones en especie ni las aportaciones a planes de previsión social, dado que su importe no es significativo.

- El contrato de D. Eloy Planes Corts establece un pacto de no competencia post-contractual con una duración de dos años desde la conclusión de la prestación efectiva de sus servicios. La compensación económica establecida es de dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato.
- El contrato de D. Bruce Brooks establece un pacto de no competencia y de no captación post-contractual con una duración de dos años desde la conclusión efectiva de sus servicios. La compensación económica derivada del pacto de no captación está incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero.

## ▪ Indemnización en caso de extinción del contrato

La indemnización que tendrán derecho a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de extinción del contrato a instancia de Fluidra por cualquier causa, excepto en caso de incumplimiento grave y culpable o negligente de sus obligaciones como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, será:

- En el caso de D. Eloy Planes Corts un importe equivalente al importe de dos anualidades de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable correspondiente al ejercicio precedente. Esta indemnización incluye la indemnización legal que tiene derecho a percibir por la extinción de su relación laboral previa, de 16 años y 7 meses, suspendida con ocasión de su nombramiento como consejero.
- En el caso de D. Bruce Brooks un importe equivalente al importe de una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual target bruto variable.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir dicha indemnización en caso de decidir extinguir el contrato por propia decisión, siempre y cuando dicha extinción se produzca por cualquiera de las siguientes causas:

- Incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto.
- Reducción y limitación sustancial de sus funciones o poderes.
- Modificación sustancial de las condiciones pactadas en el contrato.
- Cambio de titularidad en el capital social de Fluidra con o sin variación de los órganos de gobierno de la Sociedad.

## ▪ Plazo de preaviso

Las partes deberán preavisar con una antelación mínima de seis meses respecto a la fecha de efecto de la extinción de la relación contractual, excepto cuando ésta se produzca por mutuo acuerdo, debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo de la Sociedad, o al incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del Consejero Ejecutivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no cumplidora tendrá la obligación de satisfacer a la otra parte una cantidad igual a la retribución fija pendiente de abono durante el período de preaviso incumplido.

El Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos a los efectos de incorporar aquellas modificaciones que sean necesarias para adaptarlos a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento y a la normativa interna de la Sociedad que resulte de aplicación.

## 5. INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS

### ▪ Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales antes descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determinarán los elementos e importes retributivos de los nuevos Consejeros Ejecutivos, considerando las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualquiera otras que se considere adecuado tener en cuenta, reflejándose en el contrato a firmar entre el nuevo Consejero Ejecutivo y Fluidra.

### ▪ Consejeros no ejecutivos

Les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 3 anterior.

## 6. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Corresponde a la CNR informar y proponer al Consejo de Administración para su aprobación, velando asimismo por su observancia:

- sobre la Política de Remuneraciones;
- la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos;
- la fijación individual de cada consejero por su condición de tal, dentro de la cuantía máxima aprobada por la Junta General.

En relación con la Política de Remuneraciones, la CNR elabora la propuesta de Política de Remuneraciones, con el preceptivo informe específico, para su consideración por el Consejo de Administración, quien, previa decisión motivada, la propone para su aprobación por la Junta General.

En el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones, se tienen en consideración:

- Las opiniones emitidas por los *proxy advisors*;
- Las recomendaciones en materia de gobierno corporativo;
- Las condiciones retributivas del equipo directivo, tal y como se describe en el apartado 8 siguiente;

- Las condiciones de mercado, realizándose una revisión periódica de las remuneraciones de los consejeros en comparación con un mercado de referencia en función de determinados criterios objetivos, entre otros, dimensión y complejidad del negocio y alcance geográfico del Grupo Fluidra y sector en el que opera.
- Asesoramiento externo independiente cuando resulta necesario.

## 7. MEDIDAS PREVISTAS PARA EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

El concepto de conflicto de interés está definido en el artículo 27 del Reglamento del Consejo.

Según establece el Reglamento del Consejo, los consejeros se obligan:

- A no realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad a no ser que se autoricen por la Sociedad en los términos previstos en el régimen establecido en la ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo.
- A comunicar la existencia de conflictos de interés al Consejo de Administración.
- A abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto, salvo que les habilite para ello la legislación aplicable. Quedan excluidos de esta prohibición los acuerdos o decisiones que afecten al consejero en su condición de tal, tales como la designación o separación de su cargo en el órgano de administración u otros de naturaleza análoga.
- A no utilizar el nombre de la Sociedad ni invocar su condición de administradores para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas.
- A adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

## 8. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del desempeño de funciones ejecutivas se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones establecida por la Sociedad para los empleados. A este respecto la Política de Remuneraciones comparte los siguientes principios que aplican a la remuneración de los directivos de Fluidra:

### Estructura de la retribución

El paquete retributivo incluye un componente fijo, un componente variable (a corto y largo plazo) y retribuciones en especie. La retribución fija es suficientemente relevante para no asumir riesgos excesivos en la medida en que la retribución variable puede ser cero en caso de no alcanzar los umbrales de cumplimiento mínimo de los objetivos a los que se vincula. Los Consejeros

Ejecutivos tienen una mayor proporción de retribución variable que el resto de directivos con el objeto de alinear sus intereses con los de los accionistas.

#### Equidad retributiva

La retribución se basa en criterios de cargo, nivel de responsabilidad, funciones asumidas, competencias y nivel de desempeño, garantizándose la no discriminación de ningún tipo.

#### *Pay for performance*

Una parte significativa de la retribución tiene carácter variable vinculada al cumplimiento de objetivos financieros, no financieros, y de creación de valor. Estos objetivos, concretos y medibles, están alineados con el plan estratégico y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo. La retribución variable no está garantizada, de tal forma que puede no percibirse importe alguno por este concepto en caso de no los umbrales mínimos de cumplimiento.

#### Adecuación a mercado

Las remuneraciones deben fijarse en condiciones de mercado al objeto de atraer, motivar y retener el talento. A este respecto los profesionales son remunerados de acuerdo con su nivel de responsabilidad, liderazgo, funciones desarrolladas y nivel de desempeño, con el objetivo de retener a los profesionales clave y atraer el talento.

## 9. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA E INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones se configura como un elemento más, dentro de las políticas y principios internos de la Sociedad, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

- La política retributiva es atractiva al objeto de atraer y retener el talento que garantiza la estabilidad de la Sociedad para la consecución de objetivos a largo plazo, siendo motivadora para la consecución de objetivos, pero evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- La retribución variable está vinculada al cumplimiento de objetivos financieros, de creación de valor y no financieros, entre otros de ESG, que están alineados con el interés social y el plan estratégico y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Los objetivos de las métricas deben ser exigentes, revisándose periódicamente, teniendo en consideración el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los grupos de interés.
- No existe retribución variable garantizada, pudiendo no percibir retribución si no se alcanzan los umbrales mínimos de cumplimiento.
- Los incentivos a medio y largo plazo están vinculados a planes estratégicos de, como mínimo, tres años, promoviendo la creación de valor sostenible del Grupo.

- La retribución variable plurianual se liquida en acciones, lo que permite alinear los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los de los accionistas.
- La Política de Retribuciones evita la asunción excesiva de riesgos:
  - El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, analiza, selecciona y aprueba los objetivos de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y directivos. A este respecto los objetivos, que tienen en cuenta el plan estratégico de la Sociedad, la creación de valor y los intereses de los grupos de interés son (i) concretos y cuantificables y (ii) son suficientemente exigentes.
  - Incorporación en la retribución variable plurianual de cláusula *malus* y de *clawback* si se producen determinadas circunstancias.
  - Compromiso de tenencia de un número determinado de acciones recibidas en la liquidación de la retribución en acciones, ello también permite alinear los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los de los accionistas.

En relación con la retribución variable:

- Debe tener en consideración de múltiples métricas, entre ellas métricas de ESG, ligados a la estrategia de sostenibilidad del Grupo Fluidra.
- Los objetivos de las métricas deben ser exigentes, revisándose periódicamente, teniendo en consideración el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los grupos de interés.
- No existe retribución variable garantizada, pudiendo no percibir retribución si no se alcanzan los umbrales mínimos de cumplimiento.
- Los incentivos a largo plazo se deben conceder sobre la base de creación de valor, alienando los intereses de los consejeros con los de los accionistas, por lo que deben tener las siguientes características:
  - Periodo mínimo de medición de objetivos de 3 años.
  - Liquidación en acciones.
  - Obligación de mantenimiento de las acciones recibidas hasta alcanzar un valor de dos veces la retribución fija durante un periodo de 3 años.
  - Incorporación de cláusula *malus* (reducción) y *clawback* (recuperación).

## 10. EXCEPCIONES TEMPORALES

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en aquellas situaciones excepcionales en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En estos casos el procedimiento será el siguiente:

- La CNR deberá emitir un informe (i) valorando las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, (ii) detallando las razones por las que considera que esas excepciones han sido

necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad y (iii) las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.

- Para la elaboración del informe, la CNR podrá valerse de la opinión de asesores externos.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNR formularía, en su caso, al Consejo de Administración la propuesta de aplicación excepcional.
- El Consejo, una vez revisado el informe de la CNR, determinará si procede la aplicación de las excepciones temporales, así como los componentes que se vean afectados.
- El detalle y la justificación de las excepciones temporales se recogerán en el IAR.

## 11. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones estará vigente en 2024, desde su aprobación por la Junta General, 2025, 2026 y 2027, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación de la Junta General.

## 12. OTRA INFORMACIÓN

Durante el primer semestre de 2017, tras la adquisición del grupo Zodiac, filiales de Rhône Capital LLC ("**Rhône**") implantaron un *Management Equity Plan* ("**MEP**") para directivos del grupo Zodiac, entre ellos D. Bruce Brooks, basado en la titularidad de acciones de la sociedad Piscine Luxembourg Holdings 1 S.a.r.l. ("**LuxCo**"), ("**Plan Original**").

Los acuerdos de Fusión entre Fluidra y Zodiac HoldCo contemplaban la sustitución del Plan Original por otro en los términos suscritos entre Luxco (y su filial un *partnership* luxemburgués, "**Lux SCS**") y los directivos beneficiarios, cuya eficacia se condicionó a la inscripción de la Fusión (el "**Plan Sustitutivo**"). Los cambios introducidos en el Plan Sustitutivo respecto al Plan Original se efectuaron con la finalidad de que estuviera sustancialmente alineado y no conflictuase con los objetivos y plazos establecidos en el Plan 2018-2022 de Fluidra.

Respecto a la descripción del Plan Sustitutivo, nos remitimos al detalle incluido en el apartado 8 ("**Otra Información**") de la Política de Remuneraciones aprobada en 2018 por la Junta General. Tal y como se indica en dicho apartado, el Plan Sustitutivo no forma parte de la Política de Remuneraciones de Fluidra, ni supone ninguna obligación de pago para el Grupo Fluidra y no tiene impacto material en la cuantía total del patrimonio neto individual y consolidado del Grupo Fluidra.

# ANEXO I

## CONDICIONES GENERALES DEL PLAN 2022-2026

### Objetivo del Plan 2022-2026

El Plan 2022-2026 tiene por objetivo incentivar, motivar y retener al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico del Grupo Fluidra a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los Beneficiarios (tal y como se define a continuación) con los de los accionistas, ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la situación organizativa y estratégica del Grupo Fluidra.

El Plan 2022-2026 consiste en que los Beneficiarios puedan percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad ("**Acciones**"), sujeto al cumplimiento de determinados requisitos.

### Instrumento

El Plan 2022-2026 se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades ("**PSU**") que servirán como referencia para determinar el número final de Acciones a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento.

### Duración

El Plan 2022-2026 tiene una duración de cinco (5) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2022, con efectos desde la fecha de aprobación del Plan por parte de la Junta General de Fluidra a la que se somete para su aprobación el presente acuerdo, ("**Fecha de Inicio**") hasta el 31 de diciembre de 2026 ("**Fecha de Finalización**"), sin perjuicio de la liquidación efectiva del último Ciclo del Plan que se producirá durante el mes de junio de 2027.

El Plan se divide en tres (3) ciclos independientes entre sí ("**Ciclos**") y contará con tres fechas de concesión ("**Fechas de Concesión**") del incentivo target a percibir en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincula ("**Incentivo Target**"), cada una de las cuales tendrá lugar en los años 2022, 2023 y 2024, respectivamente.

Cada uno de los Ciclos tendrá un periodo de medición de objetivos de tres (3) años de duración ("**Periodo de Medición**"), iniciándose el 1 de enero del año en el que se inicie el Ciclo ("**Fecha de Inicio del Periodo de Medición**") y finalizando transcurrido un periodo de tiempo de tres (3) años desde la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo, esto es, el 31 de diciembre del año de finalización del Periodo de Medición del Ciclo ("**Fecha de Finalización del Periodo de Medición**").

Tras la finalización del Periodo de Medición de cada Ciclo se determinará el incentivo correspondiente al mismo que tendrá derecho a percibir cada uno de los Beneficiarios en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el Ciclo correspondiente ("**Grado de Consecución**").

La liquidación del incentivo correspondiente a cada uno de los Ciclos del Plan se producirá durante el mes de junio del ejercicio siguiente a la Fecha de Finalización del Periodo de Medición, tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente ("**Fecha de Liquidación**").

## Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan 2022-2026 ("**Beneficiarios**") los miembros del equipo directivo de Fluidra y de sus filiales que conforman el Grupo Fluidra, según determine el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sean expresamente invitados a participar en el Plan a través de una carta de invitación (la "**Carta de Invitación**"), y que acepten expresamente participar en el mismo.

A estos efectos, la Junta General de Fluidra designa como Beneficiarios del Plan 2022-2026 a aquellos consejeros de Fluidra que, durante el periodo de duración del Plan, tengan atribuidas funciones ejecutivas en el Grupo Fluidra ("**Consejeros Ejecutivos**"). A fecha de aprobación del Plan por la Junta General de Fluidra, los Consejeros Ejecutivos son D. Eloy Planes, Presidente Ejecutivo y D. Bruce Brooks, Consejero Delegado.

## Número máximo de Acciones incluidas en el Plan

El número total de Acciones que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Beneficiarios a la finalización de cada uno de los Ciclos, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, será el que resulte de dividir el importe máximo destinado al Ciclo entre el precio medio ponderado de cotización de las Acciones de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente ("**Valor de Referencia**"). El importe máximo total destinado a los tres Ciclos del Plan en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincule su devengo se fija en la cantidad de cincuenta y cinco millones de euros.

El importe máximo total destinado a cada uno de los Ciclos del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, será determinado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin que pueda exceder, para el conjunto de los tres Ciclos del Plan, la referida cifra de cincuenta y cinco millones euros.

En cualquier caso, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, el total de Acciones a entregar en ejecución del Plan, al conjunto de los Beneficiarios en los tres Ciclos no podrá superar el 0,8 por 100 del capital social de Fluidra en la Fecha de aprobación del Plan, siendo del 1,3 por 100 en caso de alcanzar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

En caso de que el número máximo de Acciones destinadas al Plan autorizado por la Junta General no resultara suficiente para liquidar el incentivo en Acciones que les correspondiese a los Beneficiarios al amparo de cada Ciclo del Plan, Fluidra abonará en metálico el importe del incentivo correspondiente al exceso que no pueda liquidarse en Acciones.

En caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos del Plan los Consejeros Ejecutivos de Fluidra tendrían derecho a recibir, a la finalización de cada uno de los tres Ciclos, un número de Acciones cuyo valor equivalga al 250% de su Retribución Anual Fija vigente en la fecha de concesión del incentivo del Ciclo correspondiente, dividido entre el Valor de Referencia.

En cualquier caso, el número de Acciones a entregar dependerá del número de PSU asignado y del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el incentivo.

Para el primer Ciclo del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo, tomando en consideración el precio medio ponderado de cierre de cotización de la Acción en las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2022 y la Retribución Anual Fija de los Consejeros Ejecutivos vigente en la fecha de aprobación del Plan, el número de Acciones a entregar al Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, sería de 37.651 Acciones y al Consejero Delegado, D. Bruce Brooks, de 45.181 Acciones. En caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los

objetivos a los que se vincula el primer Ciclo, el número de Acciones a entregar será el 172 por 100 de las Acciones a entregar en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos. Por tanto, el número máximo de Acciones a entregar a D. Eloy Planes sería de 64.670 Acciones, y de 77.711 Acciones a D. Bruce Brooks.

Para cada uno de los restantes Ciclos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los importes máximos que servirán de base para, en función del Valor de Referencia del Ciclo que corresponda, establecer el número de Acciones que podrán ser objeto de entrega en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, así como en caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el correspondiente Ciclo. Se dará cumplida información del número de PSU asignado en cada Ciclo en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

### Requisitos para la liquidación del incentivo

Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que el Beneficiario consolide el derecho a percibir el incentivo correspondiente a cada Ciclo del Plan 2022-2026, son los siguientes:

- En cuanto al total de PSU concedidas en relación con cada Ciclo, el Beneficiario debe permanecer en el Grupo Fluidra hasta la Fecha de Finalización del Periodo de Medición del Ciclo, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos especiales de desvinculación que se establezcan en el Reglamento, en el que también se determinará la fórmula de cálculo de las PSU consolidadas en la fecha de la desvinculación.
- Cumplir los objetivos a los que se vincula cada Ciclo del Plan 2022-2026 en los términos y condiciones descritas en el presente acuerdo y desarrollados en el Reglamento.

En el caso de Consejeros Ejecutivos, el 100 por 100 de las PSU concedidas en cada Ciclo deben estar vinculadas al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Ciclo correspondiente.

### Objetivos

El Grado de Consecución del incentivo correspondiente a un Ciclo del Plan y, por tanto, el número de Acciones a entregar a los Beneficiarios en relación con el citado Ciclo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establezca para cada Ciclo del Plan 2022-2026, en cuanto al porcentaje de PSU concedido vinculado a su cumplimiento.

Los objetivos serán:

- Objetivos de creación de valor para el accionista;
- Objetivos económico-financieros, y
- Objetivos ligados a ESG (*Environment, Social and Governance*).

#### Primer Ciclo

En el primer Ciclo del Plan, el Incentivo quedará vinculado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos de la Sociedad:

- (i) Objetivos de creación de valor para el accionista: Evolución del "Total Shareholder Return" de Fluidra ("**TSR**"), en términos absolutos;
- (ii) Objetivos económico-financieros: Evolución del EBITDA del Grupo Fluidra;
- (iii) Objetivos de ESG: S&P rating;

en adelante, las "**Métricas**".

Tanto el TSR, como el EBITDA, como los objetivos de ESG se determinarán durante el Periodo de Medición del Primer Ciclo que finaliza el 31 de diciembre de 2024.

A efectos de medición de la evolución del TSR se tomará como valor inicial la media ponderada de la cotización por acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del primer Ciclo, y como valor final la media ponderada de la cotización de la acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha Finalización del Periodo de Medición del Primer Ciclo.

Los porcentajes de ponderación del Incentivo concedido a los Consejeros Ejecutivos serán de un 50 por 100 para el objetivo de TSR, de un 40 por 100 para el objetivo de EBITDA y de un 10 por 100 para el objetivo ESG.

El Consejo de Administración determinará, para aquellos Beneficiarios que no sean consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la parte de las Acciones cuya entrega dependerá del cumplimiento de los objetivos TSR, EBITDA y ESG.

Para los objetivos de las Métricas TSR y EBITDA se establecerá un Grado de Consecución asociado a cada objetivo que podrá oscilar entre el 0 por 100 y el 180 por 100. El Grado de Consecución derivado de cada uno de los objetivos anteriores se calculará por interpolación lineal. Por su parte, para el objetivo ESG, el Grado de Consecución será el 0 por 100 ó el 100 por 100. Por ello el Grado de Consecución máximo de los Consejeros Ejecutivos será del 172 por 100.

### Segundo y Tercer Ciclo

Para el Segundo y Tercer Ciclo del Plan, el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir mantener o modificar las Métricas, su peso relativo y el Grado de Consecución establecidos para el Primer Ciclo del Plan. En caso de que el Consejo de Administración realizara alguna modificación a este respecto, se dará cumplida información en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

### Entrega de las Acciones y régimen de disponibilidad

La entrega de las Acciones se efectuará bien por Fluidra, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que finalmente adopte el Consejo de Administración.

Una vez atribuidas las Acciones, hasta transcurrido un plazo de tres años de la Fecha de Finalización, los Consejeros Ejecutivos y los miembros del comité ejecutivo no podrán transferir la propiedad de las Acciones, en su caso recibidas al amparo del Plan, mientras no alcancen la titularidad de un número de acciones equivalente, al menos, a dos veces, los Consejeros Ejecutivos, y una vez, los miembros del comité ejecutivo, de su remuneración fija anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo o el miembro del comité ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las Acciones, o previa dispensa aprobada por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones

extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### **Cláusulas de reducción y recuperación**

El Plan contemplará las correspondientes cláusulas de reducción (cláusula "*malus*") y recuperación (cláusula "*clawback*") que se incluirán en el Reglamento. El Consejo de Administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas y la parte del Incentivo que, en su caso, deba ser reducido o recuperado.

En relación con la cláusula "*clawback*", Fluidra podrá exigir la devolución de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo de cada Ciclo del Plan 2022-2026, su equivalente en metálico, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir, si, durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación de cada Ciclo, se pone de manifiesto que la citada liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

Lo anterior resulta de aplicación a los Consejeros Ejecutivos en cualquier caso y a los Beneficiarios que sean responsables de dicha información. Asimismo, en cualquier caso, será recalculado, en base a la información correcta, el Incentivo liquidado a los miembros del comité ejecutivo y al auditor interno, a los que no les resulte de aplicación la cláusula *clawback*.

### **Supuestos de terminación anticipada o modificación del Plan 2022-2026**

El Reglamento del Plan podrá prever supuestos de terminación y liquidación anticipada o de modificación del Plan 2022-2026 en supuestos de toma o cambio de control, si las Acciones de Fluidra dejan de cotizar en un mercado organizado, o en aquellos supuestos que afecten significativamente al Plan 2022-2026 según lo determine el Consejo de Administración.

### **Sistema de cobertura**

El sistema de cobertura del Plan 2022-2026 será determinado en tiempo y forma por el Consejo de Administración de la Sociedad, a cuyos efectos el referido órgano queda expresamente facultado. Así, la Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las Acciones que componen o compongan su autocartera o recurrir al instrumento financiero que en cada caso resulte más aconsejable.